



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano en la recaudación y fiscalización  
tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Huillca Tumpay, Jenny (orcid.org/0000-0002-9060-8794)

**ASESORES:**

Dr. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (orcid.org/0000-0001-6377-0203)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación está dedicado con amor y cariño a mi papito Luis, por sus consejos, apoyo incondicional, su paciencia, su ejemplo de humildad y sus ganas de salir adelante, forjo en mí la persona que soy.

A mi esposo por el apoyo incondicional, comprensión y cariño que siempre ha estado brindándome.

A mis amados hijos Luciano y Liam por ser mi fuente de inspiración y motivación para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depara un futuro mejor.

A mis hermanas que siempre estuvieron apoyándome y motivándome a ser cada día mejor.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradecer a Dios por darme salud y vida para poder concluir la maestría de manera satisfactoria.

A mi papito Luis por ser un ejemplo de vida que con su amor y apoyo me educo y apoyo a lo largo de mi formación profesional.

A cada uno de mis maestros y asesores académicos que con su experiencia y conocimientos me motivaron a ser mejor profesional.

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022", cuyo autor es HUILLCA TUMPAY JENNY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 15- 01-2023 10:20:55

Código documento Trilce: TRI - 0490542



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUILLCA TUMPAY JENNY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JENNY HUILLCA TUMPAY DNI: 47514853 ORCID: 0000-0002-9060-8794	Firmado electrónicamente por: JHUILLCAT el 15-12- 2022 07:29:30

Código documento Trilce: TRI - 0490543



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la variable GTH	20
Tabla 2 Distribución de Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.	21
Tabla 3 Distribución de la dimensión 1: Atraer talento humano	21
Tabla 4 Distribución de la dimensión 2 Proceso de reclutamiento	21
Tabla 5 Distribución de la dimensión 3: Etapa de selección	22
Tabla 6 Distribución de la dimensión 4: Contratación e inducción	22
Tabla 7 Distribución de la variable Recaudación y Fiscalización tributaria	22
Tabla 8 Distribución de la variable Recaudación y Fiscalización tributaria y sus dimensiones	24
Tabla 9 Contrastación de la hipótesis general: Relación de la GTH y Recaudación y tributación	25
Tabla 10 Contrastación de la hipótesis específica 1: relación de la atraer el talento Humano y Recaudación y tributación	26
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis específica 2: relación del proceso de reclutamiento y Recaudación y tributación	27
Tabla 12 Contrastación de la hipótesis específica 3: relación de la etapa de selección y recaudación y tributación	28
Tabla 13 Contrastación de la hipótesis específica 4: relación de la contratación e inducción y recaudación y tributación	29

## RESUMEN

La presente investigación realizado con la finalidad conocer la relación de las variables de estudio de la tesis titulada: “Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022”, donde la metodología utilizada fue de tipo básica, diseño no experimental, de enfoque cuantitativo descriptivo relacional y método deductivo. La población estuvo conformada por personas que se encuentran laborando en la municipio de Cusco la cual se obtuvo una muestra representativa de 44 servidores públicos de un municipio de Cusco, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, estructurados con el tipo escala de LIKERT, donde el cuestionario relacionado a las variables cuenta con 32 items, después de realizar el análisis estadístico adecuado, donde los resultados de la prueba obtenidos por Rho de Spearman deja ver una correlación de 0.310 lo que significa que existe una correlación positiva baja ante las variables de estudio investigadas.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, recaudación tributaria, fiscalización tributaria.



## ABSTRACT

The present investigation carried out with the purpose of knowing the relationship of the study variables of the thesis entitled: "Management of Human Talent in the Collection and Tax Examination of the Property Tax in a Municipality of Cusco, 2022", where the methodology used was type basic, non-experimental design, quantitative descriptive relational approach and deductive method. The population was made up of people who are working in the municipality of Cusco, which obtained a representative sample of 44 public servants from a municipality of Cusco, the technique used was the survey and the data collection instrument was the questionnaire, structured with the LIKERT scale type, where the questionnaire related to the variables has 32 items, after performing the appropriate statistical analysis, where the test results obtained by Spearman's Rho show a correlation of 0.310, which means that there is a low positive correlation with the study variables investigated.

**Keywords:** Human talent management, tax collection, tax inspection.

## I. INTRODUCCIÓN

Al pasar los años en el contexto nacional se ha determinado que las recaudaciones y la actividad fiscalizadora de los tributos de los impuestos prediales viene a ser una herramienta de nivel económica que tienen repercusiones en las áreas urbanas. Para eso las políticas públicas en referencias a las finanzas, las recaudaciones que se perciben de manera constante se podrían utilizar en generar un desarrollo de las zonas urbanas y satisfacer los rendimientos y necesidades poblacionales. (Martin, 2018).

En nuestro país estos últimos años se considera que son etapas descentralizadas que poco a poco va cobrando interés, y con el tiempo se han venido promulgando normativas que regulan estas participaciones, como la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, esta normativa incluye la optimización de los gobiernos locales mejorando sus competencias en referencia al nivel organizacional, marco competencial y funcional; la Ley de Tributación Municipal, que se encarga de implementar las condiciones tributarias a través de los planes de incentivo para la optimización de mejoramiento de las gestiones municipales; sin embargo, la jerarquización de recaudamiento y de la Fiscalización de los tributos prediales que son cada vez menores porque los gobiernos municipales están limitados para hacer ajustes en la administración de estos recursos optimizando las condiciones de ejecución. En consecuente, para seguir con la optimización en las funciones fiscalizadoras a un tiempo futuro esto representaría un replanteamiento y flexibilización de las organizaciones fiscales gubernamentales y en la utilización de estrategias de promoción y corrección en los patrones de ajustes administrativos de los recursos. (Powis, 2012).

A nivel internacional las gestiones del recurso humano a través de las gerencias de talento humano y las empresas evidencian el grado de implementación inicial y sus procesos administrativos siguen siendo informales por falta de integración y organización, sin embargo, actualmente se evidencia en las organizaciones que enfrentan una guerra en función al desarrollo tecnológico globalizado (Quimi, 2022).

El Municipio Provincial de La Convención se ve involucrada a esta problemática por lo cual la investigadora percibe la existencia de un posible mal manejo de la gestión pública especialmente en la Gestión del recurso humano en

la recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial cabe mencionar que es preciso implementar alternativas eficientes para mejorar la gestión en el Municipio Provincial de La Convención.

Las Oficinas que administran los ingresos Tributarios de la Municipalidad Provincial de la Convención, conforme a Ley N° 31560 que le otorga funciones compartidas para ejecutar los tramites de identificar la informalidad y por consecuente ayudar a que todo se encuentre en regla, realiza el registro de los predios e identifica a los contribuyentes, fiscalizando la evasión tributaria y procede a notificar y exigir la realización de los pagos respectivos. Sin embargo, tanto la evasión como la infracción de pagos tributarios del impuesto predial se ha vuelto una problemática local debido a que los contribuyentes tienen la mala praxis de evadir sus obligaciones.

Esta mala praxis de no realizar sus pagos tributarios de manera voluntaria por los ciudadanos del distrito de Santa Ana, se evidencia por una falta de involucramiento activo en los consejos ciudadanos organizados por la municipalidad y de no actuar colaborativamente en el desarrollo de la ciudad; así mismo, se suman el nulo conocimiento de las condiciones tributarias y educación de sus derechos y de sus obligaciones, que muchas veces las cumplen bajo presión.

En el distrito de Santa Ana, varios tributarios no realizan sus aportes respectivos de los impuestos prediales, posiblemente sea por falta de conocimiento o por el simple hecho de no querer cumplir con el pago correspondiente porque creen si el tiempo pasa, la acumulación de sus deudas tributarias se anulan sin ningún efecto o consecuencia a su persona; en ese sentido la Municipalidad Provincial de La Convención propone la sensatez de los tributarios, y que debe existir una inspección y actualización constante en materia de impuesto predial, a todo esto consta que hay personal encargado de la fiscalización tributaria, que no está preparado para asumir como fiscalizador donde hace mucha falta profesionalismo, especialización y compromiso en las ejecuciones de sus funciones a desempeñar.

La Municipalidad Provincial de la Convención es deficiente, percibiéndose una incapacidad de utilizar las nuevas tecnologías para que los procesos sean eficientes en la oficina que administra los ingresos de tributos, debido a que no existen un registro de manera actualizada de manera real y a tiempo, pese a que

el distrito de santa Ana crece cada vez más y aumentando zonas, donde se evidencian predios registrados pero no actualizados según el tipo y uso de suelo y en ese sentido no se podría calcular el impuesto predial en el sistema SIAF RENTAS, al valor del predio a causa de la falta de fiscalización oportuna.

El problema general de la investigación será: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?; los problemas específicos serán: (a) ¿De qué manera se relaciona atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?, (b) ¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?, (c) ¿De qué manera se relaciona la etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?, (d) ¿De qué manera se relaciona la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?

La justificación teórica del estudio, en el presente estudio investigativo propuesto los hallazgos que se evidenciaron proporciono diversos conocimientos teóricos que van a servir como nuevas informaciones teóricas y científicas a las futuras generaciones que tengan interés en la investigación en referencia al tema, los antecedentes locales son nulos, por lo que con este estudio será un precedente para la implementación de programas que incentiven al fortalecimiento de las gestiones del personal y las recaudaciones de los tributos prediales en un municipio de Cusco, 2022.

El estudio se justifica de manera metodológica: En el fenómeno investigado la problemática se evidencia en las dos variables identificadas como la Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial de un municipio del Cusco en el 2022, aplicando el método científico será una base fundamental en la propuesta de antecedentes e instrumentos.

La justificación práctica del estudio: La investigación por el lado de fundamentar la Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un municipio de Cusco, 2022, la información obtenida en los resultados nos va permitir el fortalecimiento de las condiciones científicas y contribución científica a los nuevos conceptos y tendencias a las soluciones favorables de la problemática de las organizaciones que recurran a

alcanzar sus objetivos.

El objetivo general de la investigación será: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; los objetivos específicos serán: (a) Establecer la relación entre atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; (b) Establecer la relaciona entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; (c) Establecer la relaciona entre la etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; (d) Establecer la relaciona entre la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

La hipótesis general de la investigación será: Existe relación entre la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; las hipótesis específicas serán: (a) Existe relación entre atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; (b) Existe relación entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; (c) Existe relación entre la etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022; (d) Existe relación entre la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Dawood, Alwan y Hussein (2020) se plantearon como objetivos: Identificar el nivel de compromiso de los contribuyentes en la Autoridad General de Impuestos, Identificar hasta qué punto el organismo de investigación es capaz de comprender la importancia de las condiciones fiscales, explicar los indicadores del fomento tributario que son más influyentes en el desempeño de la actividad de la muestra de investigación, conocer las consecuencias de una condiciones tributaria para mejorar el desempeño de la actividad tributaria. La que usaron fue la analítica experimental donde las hipótesis sobre los dimensionamientos de la cultura fiscal (cultura de los logros, vínculos de los colaboradores, la evidencia del conocimiento), de manera colectiva y positiva, afectan a la actividad fiscal con el valor calculado de  $F= 10,83$ . Esto es mayor que el valor  $F$  de la escala (3,53) es representativo y significativo de 0,01, con un grado moral de 0,000 y un grado de libertad de 4,92. Este resultado significa que existe un efecto estadísticamente significativo de las variables totales sobre la variable dependiente (actividad fiscal) en la muestra de investigación. El valor del  $R^2$  fue 0,821. Existe una correlación positiva de significación estadística directa entre la cultura fiscal y la actividad fiscal; existe un efecto estadístico significativo de la cultura fiscal sobre la actividad fiscal. Los resultados del análisis mostraron que es importante que se desarrolle un programa de cultura tributaria en el desarrollo de la actividad tributaria; hay múltiples efectos de la exclusión de la cultura fiscal (cultura de los logros, vínculos de los colaboradores, la evidencia del conocimiento) colectiva y positivamente de la cultura fiscal. (Dawood et al., 2020)

Alberto García, Lavado, Huaranga y Silva (2021) se plantearon como finalidad del estudio la determinación de los niveles de relación con los programas tributarios con las recaudaciones de los impuestos prediales, teniendo en cuenta las consideraciones de los colaboradores de la gerencia de rentabilidad del Municipio, para lo cual utilizaron una metodología correlacional aplicando un cuestionario a 20 funcionarios de la institución, llegando a las siguientes conclusiones: Los programas que se implementaron para recaudar los impuestos en el municipio no se lograron de manera exitosa en el determinado año fiscal, teniendo en cuenta una asociación de acuerdo a Spearman de -0.101 implica que significa vínculo de negatividad consecuente y sometiendo a las hipótesis

significante conprobable 0.672, este resultado no permitio al autor rehcazar de manera contundente la hipotesis nula que signifca la inexistencia de relación alguna.

Alvarez y Santamaria (2021) plantearon como finalidad principal el asociamiento de las gestiones del talento humano en la contribución de los valores organizacionales de SINERGIA SAC, en Barranquilla, para ello utilizaron una metodología de tipo descriptiva transaccional no experimental aplicando una encuesta a 25 personas trbajadires de la empresa Sinergia S.A.S., llegando a las concluiones: La empresa tiene factores internos que originan el aprovechamiento de sus debilidades y amenazas; el modelamiento de los recursos humanos enfocado en la gestión por habilidades que nos va permitir a gestionar a nuestros trabajadores y que se organicen de acuerdo a las comptenecias desarrolladas y que se generando cualiaddes que los haga distinguir a las condicones labroales y en las actividades ejecutadas por sus colaboradores y la planificacion de manera ordenada y sistematizadas sustanciales y determinadas por los indicadores de los RRHH orientadas hacia los objetos y la produccion de cumplimientos de los objetivos instituciones, y al desempeño de sus funciones, el indicador que no tuvo esa productividad esperada fue IT Talent Day, este programa implementado fue para conocer las implicaciones que pretende conocer los comunicados de empleos, así mismo como las etapas de selección, la información es aprovechada para la implementacion de herramientas nuevas en el sistema de provisionamiento al generar valor consistente entre el recurso humano y los valores generados por la empresa Sinergia S.A.S, los resultados se apoyaron en los datos estadisticos obetenidos mediante una evaluación considerable de las condiciones adecuados de las organizaciones y sus colabroadores en tanto a las competencias y estrategias relacionadas a las funciones y desempeños.

Cieza, Silva Tarrillo J. y Silva Tarrillo M. (2020) plantearon la finalidad de estudio en el analisis de las gestiones y su eficiencia en sus actividades de los trabajadores de la gerencia de servicios publicos de los municipios, para ello utilizaron como metodología el diseño bibliográfico, revisando artículos científicos publicados en la web, llegando a las conclusiones: Para ello la concepción fundamental de la administración pública se debe considerar los indicadores de la generación productiva de las instituciones, las gestiones de las municipalidades tienen escases en muchos indicadores, en ese sentido las evidencias de las

competencias de los colaboradores públicos que laboran en las municipalidades, entre otros indicadores que se evidenciaron son los aspectos externos como la cultura organizacional, calidad de la empleabilidad; las gestiones públicas en relación con el recurso humano como herramienta de las disminuciones que generan las implicaciones de la producción de cumplimiento de metas.

A nivel nacional, Cajo (2021) planteó la finalidad de una propuesta de planteamiento estratégico para mejorar la recopilación de las tasas impositivas de los predios en la Municipalidad del Distrito de Pueblo Nuevo, Ferreñafe, se enfocó para la realización con una metodología cuantitativa de tipo descriptiva y diseñada de manera no experimental, aplicó como herramienta de recopilación de información la guía de entrevista y un cuestionario con escala de Likert con población-muestra de 35 colaboradores, terminando en un hallazgo: se diseñó para la recaudación tributaria se esquematizó lo planificado evidenciado en el año 2021 por lo que se recaudó S/ 106,877, y estas acciones buscan contribuir en las recaudaciones y que se aumenten año a año y que los contribuyentes sean conscientes de que la contribución de los tributos prediales, así mismo el tipo de inversión que se ejecuta en las gerencias de cobranzas coactivas llegan a tener una cantidad de tributarios morosos de S/ 9800, llego a las siguientes hallazgos: El grado para recaudar los impuestos en el Municipio de Pueblo Nuevo para el año 2015 fue del 92% (S/ 351,858) en el 2016 se recaudó 68%, (S/ 261,475) el 2017 el 61% (S/ 231,829), en el 2018 el 42% (S/ 162,702), en el 2019 34% (S/ 174,567) y en el 2020 fue el 14% (S/ 50,074). Para el año 2020 se tienen registros que se disminuyeron los tributos para afrontar las condiciones negativas que se ven como consecuencia de la pandemia que altero las condiciones de convivencia normal de toda la sociedad, mediante por el cual se logró una recaudación de S/ 106,877 optimizando los niveles del año 2021 cumpliendo con los objetivos de sus municipios estando en un nivel de mejora en sus gestiones, de acuerdo a las obligaciones que se plantean en las metas de los planes operativos de los municipios esto deben cumplir con los incentivos y la generación a las promociones y programas.

Alvarez (2018) plantea la determinación de el vinculo que tienen las recaudaciones de los tributos prediales y las gestiones referente a cultura tributaria del Municipio de Amarilis en Huanuco, para lo cual uso un diseño de estudio correlacional aplicando un cuestionario a 67 funcionarios, llegando a las



conclusiones: que la correlación entre de variables se relacionaron significativamente bilateral lo que representa un 0,272 una cantidad minima que se permite y para que esta sea aceptada como una hipotesis nula (0,05), y entre las variables que se ejecutan para el estudio las recaudaciones de los impuestos prediales y como estos se gestionan en el municipio.

Cruz (2018) planteo fundamentalmente el objetivo la determinación de las medidas de un sistema de modelamiento de gestión tributaria y las recaudaciones de los gobiernos, utilizando la metodología de tipo descriptivo correlacional aplicando como herramientas para recopilar información acerca de las variables a través de ítems a una muestra de 129 trabajadores, culminando con un hallazgo: La existencia positiva de una relación de la recaudación y un modelo de gestión tributaria con un valor de  $S^2=36.13$ .

Según Casas (2019) en su estudio que realizó en el municipio distrital de Nueva Arica, propuso un modelo de catastro urbano como herramienta de los modelos de gestión en la optimización de la recaudación de los tributos prediales, pasando de una baja recaudación en el año 2014 a un incremento del setecientos por ciento para el año 2017.

Orcchuarancca (2018) realizó la investigación: las etapas de las metodologías y etapas de cobro coactivo y el recaudamiento de los tributos en el patrimonio del municipio de San Sebastián del 2017, rescribiendo la realidad problemática de las recaudaciones y las deudas que tienen los contribuyentes y su impacto negativo de las cobranzas coactivas así mismo se aplicó y diseño la metodología descriptivo nivel básica, llegando a la conclusión que estos niveles de deudas traen consecuencias negativas en los procedimientos de cobranzas, así mismo la poca recaudación a nivel local que se realiza afecta considerablemente las actividades y funciones que se necesitan llegar a las metas operacionales municipales ya que la solución más fundamental y se debe considerar a las reversiones posibles en los entornos sociales.

Cordova ( 2021) plateó como objetivo general, determinación en la correlación de la gestión de los RRHH que tanto este valor influye en los Sistema de fiscalización en los tributos del municipio de Satipo en el año 2020, para ello aplico y diseño una metodología, cuantitativa correlacional, que le permitió cuantificar los valores a los cuales está sometido la estadística descriptiva tanto a las condiciones de hipótesis nula por el cual se manipula, la investigación enfocada

para su aplicación se consideró un diseño no experimental ya que no se cambió las variables de estudio ni sus dimensiones ejecutadas, a través de un método inductivo y se recopiló la información requerida en fuentes bibliográficas confiables y significativas como artículos, libros, y portales de transparencia de gobierno, así mismo mediante una solicitud requerir acceder a la información y la elaboración de instrumentos para recopilar la argumentación de la muestra de estudio, validado por profesionales expertos, llegando a la conclusión de que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, y que se debe poner en evidencia la influencia de positiva que se desarrolló a través del método de Person con un 0.639.

La GTH, en referencia a la ejecución del estudio se analizará antecedentes, teorías y conceptos de varios autores; sin embargo, solo se considerará las teorías de los autores más pertinentes a las necesidades del estudio.

Segun Montes (2019) la GTH en las teorías administrativas nace con las ideas y conceptualizaciones de las estructuras organizacionales a principios del s. XX identificado con las relaciones sociales y laborales. En un principio se le denominó Área de Bienestar, Gerencia de Personas, Área de RRHH y finalmente Gerencia de GTH.

Chiavenato (2009) conceptuó la GTH como están vinculadas a los resultados individuales y organizacionales, se sabe poco sobre los mecanismos a través de los cuales se desarrollan estos procesos, especialmente en el sector público de las economías de mercados emergentes; posteriormente, la Gestión del Talento Humano se conceptúa como que pueden facilitar al personal, que posee tanto las destrezas requeridas como los valores del contexto, el cumplimiento del objetivo general del sector para el bien común (Instituto Europeo de Posgrado, 2019), una definición más actual es: “gestionar los recursos humanos en un sentido sistematizado en el procedimiento organizacional que se diseñan para la atracción de motivación, y desarrollo de los trabajadores. (Pérez, 2021)

Según Montes (2019) la gestión del talento humano presenta estas siguientes etapas establecidas como los dimensionamientos: Atraer talento humano, Proceso de reclutamiento, Etapa de Selección y Contratación e inducción, se asegura de que las personas correctas estén en los puestos correctos con base en las dimensiones, cómo seleccionar talentos en el campo de la GTH y predecir

el posible progreso futuro de los talentos se ha convertido en un desafío y un problema para todas las organizaciones (Instituto Europeo de Posgrado, 2019). Actualmente, el recurso humano está dirigida a el cumplimiento de los objetivos institucionales teniendo en cuenta las motivaciones, las habilidades y competencias de los colaboradores para redirigir los esfuerzos a crear un valor potencial en la organización. (Vásquez, 2016)

Montes presenta como primera dimensión: Atraer talento humano es cuando la empresa en la búsqueda de personal altamente capacitado ofrece estabilidad laboral, salarios altos, trabajadores de la organización eficiente en las gerencias funcionales, caracterización de las organizaciones y prácticas de la empleabilidad eficaz, así mismo crear una marca que identifique a la organización. Según Montes (2019) presenta los siguientes indicadores: Estabilidad, salarios, trabajadores de organización que crean situaciones de éxito en las gerencias, para establecer la relación de las tendencias en la GTH con la cultura organizacional inclusiva.

La estabilidad laboral es cuando la empresa ofrece al trabajador permanencia en el tiempo sin tener riesgo de despido. Los salarios altos es cuando la empresa ofrece remuneraciones superiores al promedio en el sector. Las áreas funcionales que tienen colaboradores que ejercen sus funciones con éxito son un factor influyente y motivacional de aprendizaje para nuevos trabajadores. Los propósitos organizacionales y factores de empleo son un factor atractivo para el trabajador y como le beneficie por la ubicación, los horarios, el tamaño, tipo de contrato, entre otros. La marca de la empresa es un medio de identificación con el trabajador por los valores y cultura organizacional que transmite. (Montes, 2019)

Montes presenta como segunda dimensión: El Proceso de reclutamiento es la búsqueda de trabajadores para nuevos puestos a través de una convocatoria de candidatos. Este proceso presenta las siguientes etapas: Análisis del puesto, formulación de la oferta laboral, Verificación de currículos. El Reclutamiento para Vásquez (2016) se profundiza en elementos sensibles para una sana convivencia de colaboración entre las personas. Esto conduce al reconocimiento de la grandeza de cada persona y su respectivo aporte en el ejercicio del rol responsable a desempeñar en una organización que busca alcanzar tanto los propósitos personales como los propósitos que cada organización ha definido en su unidad visionaria: los valores, misión y visión organizacional.

El Análisis del puesto es cuando se define los requerimientos necesarios del puesto. La formulación de la oferta laboral se refiere a cuando la empresa comunica los requisitos del puesto en el mercado laboral. La verificación de currículos es la aprobación de la hoja de vida presentada por los oferentes en base a los requerimientos del puesto y ofertados como requisitos. (Montes, 2019), para Vásquez (2016) junto a los conceptos de organización y expresiones sociales, se agregan las tendencias de la gestión humana y la cultura organizacional para establecer las metas corporativas.

Montes presenta como tercera dimensión: La etapa de Selección es cuando se elige preliminarmente a los candidatos de acuerdo con el perfil del puesto y se les evalúa con test por objetivos, pruebas de conocimiento o pruebas de campo, finalmente, en esta etapa se entrevista a los candidatos para determinar la idoneidad de su perfil con el perfil del puesto (Montes, 2019), dada la importancia de las capacidades dinámicas para obtener una ventaja competitiva y mejorar el desempeño de la organización, estudios recientes se han centrado en sus fundamentos del comportamiento humano como base para mejorar las capacidades dinámicas a nivel macro de las organizaciones (Vásquez, 2016)

Montes presenta como cuarta dimensión: La contratación e inducción es cuando firman las partes un documento de aceptación donde se especifica el puesto, las funciones y responsabilidades laborales, la jornada de trabajo, el horario, el salario y forma de pago, además esta etapa implica la inducción del colaborador al puesto de trabajo orientándolo, capacitándolo y motivándolo (Montes, 2019), las funciones de los recursos humanos, actualmente, se ha vuelto más compleja porque enfrentan una serie de desafíos laborales que cambian constantemente (Mondy, 20121).

La Recaudación y fiscalización tributaria, para realizar la presente investigación se analizará antecedentes, teorías y conceptos de varios autores; sin embargo, solo se considerará las teorías de los autores más pertinentes a las necesidades del estudio, según el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Tributación Municipal para recaudar y fiscalizar adecuadamente los tributos están ocupados en los niveles de gobernó que cumplen con las funciones recaudadoras. (Decreto Supremo 156-2004-EF, art. 5). Por recaudación debe entenderse como una adopción de una nueva perspectiva teórica del valor del talento para reconsiderar las liquidaciones del Tesoro Público. (Llonto, 2017).

El Código Tributario (Decreto Supremo 133-2013-EF) utiliza conceptualizaciones para fiscalizar el ámbito tributario; en primer lugar, la idea intrínseca da la facultad de fiscalización que tiene el órgano administrador de tributos; en segundo lugar, está referido a la función de fiscalización anteriormente establecida por la norma con limitaciones constitucionales y implicancias legales; por último, como un procedimiento administrativo en el que se incluyen los ejercicios que implican las características que especifican las cualidades no prescritas por ley a la que cautelan y amparan de acuerdo a las necesidades de acceder a los procesos administrativos que se deben fundar de manera posterior.

Para el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF, 2013) la función de fiscalizar los impuestos prediales viene a ser el proceso de ejecutar las funciones establecidas por ley en las funciones públicas municipales que son establecidas para cumplir los requerimientos de los tributarios. El municipio a través de la fiscalización tributaria puede verificar las características del inmueble sobre su uso y construcción para la cuantificación del monto de pago por el contribuyente.

Los métodos para realizar los cobros vienen a ser procesos a través de estrategias que se aprueban en las funciones públicas, basados en alcanzar una meta estimada. Estas deben ser integrales y flexibles de acuerdo a las características de los contribuyentes. (MEF, 2016), las Estrategias son una serie de planes o acciones diseñadas y planificadas para realizar la cobranza y conseguir el logro de objetivos planteados o trazados y así tener los mejores resultados posibles por la institución. (Mendoza, 2014).

El Control de las obligaciones es el proceso de seguimiento de la deuda para tener conocimiento del progreso que tiene las funciones de recuperar las deudas coactivas que están pendientes de cobro y los tiempos más adecuados para tomar acciones que incrementen la recaudación y evitar la deuda presciba. (MEF, 2016). Por otro lado, analiza los procedimientos y ejecución de los procesos establecidos en las distintas gerencias institucionales con el fin de alcanzar las metas planteadas. (Anzil, 2010)

La finalidad de realizar una fiscalización de los impuestos vienen a ser: El acrecentamiento de las bases de los impuestos y cantidad de tributarios (personas naturales o jurídicas) las inspecciones son instrumentos anticorrupción, donde una mayor incidencia de sobornos atrae mayores inspecciones, o si las inspecciones son otra manifestación de corrupción que puede ser reprimida con el pago de

sobornos; Aumento de la conciencia tributaria en las personas se ve reflejado en el crecimiento de cumplimiento de obligaciones de manera voluntaria promoviendo la escalada de nivel de conocimiento de los tributarios fiscalizados acerca de los derechos y deberes que deben cumplir, y de esa manera prevenir que se sancionen de manera económica según las normas que tienen las instituciones de aplicar a los contribuyentes que hacen omiso sus deberes de pago, ser sancionados por el incumplimiento del pago de las tasas impuestas a sus tributos. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013)

La recaudación y el cobro de los tasas prediales son las funciones que se ejecutan en ámbitos de influencia de la administración pública tributaria y para optimizar los alcances establecidos y llegar a las metas de cobranza se ejecutan estrategias y herramientas que tiene como base la información del tributario como su debida inscripción de sus datos personales y sus predios en la oficina de administración y termina el proceso con el pago de todos los conceptos tributarios calculados por la misma oficina (Ministerio de Economía y Finanzas, 2013).

Los Objetivos de recaudo de los tributos de acuerdo al MEF (2013) son: El pago conciente y voluntari de todos los conceptos de los tributos prediales que se han calculado de los predios del contribuyente, así mismo no ejercer de manera coactiva el cobro a la que se recurra en última instancia; Aumento del recaudamiento de manera, predecible; generar diversas perspectivas indicando los riesgos consecuentes al no realizar los pagos de las deudas de los impuestos prediales del contribuyente por sanciones que pongan sus predios en un sistema de riesgo; Nivel de conocimiento y concientización tributaria en la población para procurar el pago con capacitaciones e información del conocimiento y de las consecuencia que tienen a ser vulnerables al no cumplir con sus obligaciones tributarias.

De acuerdo a la norma de tributos municipales los impuestos a cargo son: Arbitrios, Impuesto a las apuestas, Impuesto predial, Impuesto vehicular, Impuesto alcabala, impuesto espectáculos públicos no deportivos. (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014), el Impuesto Predial afecta a la propiedad que esta afecta a los usos de acuerdo a la zona de inscripción (urbano o rustica) y de acuerdo a las concesiones realizadas al momento de la titulación (Decreto Supremo N°059-06-PCM). Se consideran como propiedades: Los terrenos y lotes, que se tienen en cuenta también los que se ganaron en el mar, etc.; así mismo las construcciones e

infraestructura estable que son constituyentes a los lotes establecidos, no se puede desarticular sin dañar o perjudicar las instalaciones de los edificios.

El tributo se considera a las consideraciones con carácter obligatorio que se les impone como deber a los ciudadanos de manera legal, así mismo debe cumplir con pagos de cantidades establecidas de dinero como una retribución de sostenibilidad a los cobros públicos (González, 2010), la Distribución es retribución de las opulencias de los excedentes económicos con normas que vinculan a la sociedad que es considerada como justas y equitativas de los mismos. (Riboldi, 2013).

Las dimensiones desarrolladas para la variable fiscalización tributaria se han desarrollado en diferentes autores y son: Inspección tributaria, Control de obligaciones y las sanciones tributarias, la Inspección tributaria es la búsqueda de hechos y datos económicos no incluidos en las declaraciones presentadas por el contribuyente (Yangali, 2015), el Control de obligaciones tributarias es el procedimiento de control si el la ejecución individual cumple con los requerimientos vigentes en las ejecuciones de las preparaciones. (Yangali, 2015), las sanciones tributarias son las penas impuestas al contribuyente por la entidad fiscalizadora por cometer un delito al no cumplir con sus obligaciones tributarias. Las sanciones incluyen decisiones administrativas como las multas, tributación y la contribución de los pagos necesarios. (Yangali, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo básica ya que está en dirección de la generación de información y conocimiento, así mismo de cuantificar y analizar los motivos, indicadores y dimensionamientos de la investigación de las variables Gestión del Talento Humano y Recaudación y Fiscalización Tributaria. (Carrasco, 2013).

El Diseño es No experimental de corte transversal ya que la manipulación de las variables es nula, ya que solo se dieron los métodos de origen y su información contenía para posteriormente analizarlos a profundidad, de la misma forma, la información fue recabada en un tiempo y espacio predeterminado. (Hernández Fernández y Baptista, 2010)

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo de nivel descriptiva –relacional; descriptiva ya que se describió la realidad problemática de los fenómenos expuestos e identificados en las variables y dimensiones del tema investigado, y es correlacional ya porque se va determinar que se recauda y fiscaliza las condiciones tributarias con la variable del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria, por lo que, se trató de dar información acerca de las variables asociadas directamente, con una relación causal. (Hernández Fernández y Baptista, 2010).

El método que se empleo fue el hipotético deductivo, ya que se observó el enfoque de la realidad problemática conjuntamente de los conocimientos e informaciones que la investigadora formula mediante hipótesis en vínculos del estudio investigativo. (Soto, 2015)

#### 3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable 1: Gestión del talento humano se define como el conjunto de normas y políticas que son fundamentales para direccionar los criterios en el ámbito administrativo en referencia a los recursos y gestión humana. (Chiavenato, 2009) la gestión del talento humano es complejo sistema de integración de los procedimientos de la organización, diseñados para captar, administrar, fomentar, generar y conservar a los trabajadores. (Pérez, 2021)

Definición operacional de la variable 1: Gestión del talento humano la operacionalización de las variables es el proceso de disgregar la variable en



dimensiones que son elementos más específicos y susceptibles de medir de la variable, en el estudio realizado considerando la variable Gestión del Talento Humano se dimensionó en: Atraer talento humano, Proceso de reclutamiento, Etapa de Selección y Contratación e inducción.

Indicadores: Estabilidad, Salarios, Colaboradores de la empresa exitosos en su área, Características de la empresa y condiciones del trabajo, La marca de la empresa, Análisis del puesto, Formulación de la oferta laboral, Verificación de currículos, Test por objetivos, Test de personalidad, Entrevista, Contrato, Proceso de inducción y Capacitación. La escala de medición será la escala Likert: Siempre =5, Casi siempre=4, A veces = 3, Casi nunca =2, Nunca=1.

Definición conceptual de la variable 2: Recaudación y fiscalización tributaria el conjunto de actividades desarrolladas por la administración tributaria municipal destinadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones (MEF, 2013). La recaudación debe entenderse la función pública que tiene por objeto procurar el ingreso de los tributos previamente liquidados en el Tesoro Público. (Llonto, 2017).

Definición operacional de la variable 2: Recaudación y fiscalización Tributaria Recaudación y fiscalización Tributaria se enfocó tomando en cuenta los objetivos de la variable dentro de la institución y se dimensionó en: Ampliación de la base tributaria, Incremento de los niveles de recaudación del impuesto predial, Maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias, Generación de la percepción de riesgo, Inspección tributaria, Control de obligaciones y Sanciones tributarias.

Indicadores: Identificación de omisos, Identificación de subvaluadores, Identificación de nuevos contribuyentes, Identificación de mayores áreas construidas de predios, Información sobre obligaciones tributarias no declaradas, Información de sanciones por no cumplir las obligaciones, Programas de fiscalización, Campañas de difusión e información, Programación, Supervisión, Informe de inspección, Empadronamiento, Desmembramiento de la propiedad y Actualización plano catastral. La escala de medición será la escala Likert: Siempre =5, Casi siempre=4, A veces = 3, Casi nunca =2, Nunca=1

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población de la presente investigación está establecida por 50 colaboradores en condiciones que se encuentran laborando en la municipalidad. Se excluirán del conjunto poblacional a las personas que no tengan contrato vigente con la institución y las 5 personas que se usaron en la prueba piloto.

La muestra en el estudio establecido por 44 personas que se encuentran laborando en la municipalidad en la gerencia de Rentas y oficina de desarrollo urbano, por lo que se calculó aplicando la estimación de muestra para poblaciones finitas.

El muestreo o selección de los elementos de la muestra fue de tipo no probabilística, es decir los elementos de la muestra no se escogieron aleatoriamente de la población. (Hernández-Sampieri et al., 2013). Para efectos de esta investigación se seleccionaron los conjuntos muestrales y no será al azar.

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

La investigación se empleó la técnica de la encuesta porque es la adecuada para recopilar datos mediante ítems que están debidamente elaborados para mantener una información paramétrica y en rangos establecidos como soluciones predeterminadas por la opinión individual de los sujetos estudiados, estas respuestas se tendrán en cuenta que son anónimas, así mismo son fundamentales para cumplir con los objetivos de estudio. (López y Facheli, 2015)

Se empleó el cuestionario politónico como herramienta para obtener información con cinco alternativas posibles de respuesta para que los sujetos puedan marcar la preferencia, con esto se recopiló los datos en relación a las variables y dimensiones fundamentadas,

El cuestionario estuvo compuesto por 32 preguntas y tuvo una escala de medición tipo Likert con las siguientes alternativas Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca. La puntuación va desde 5 hasta 1 respectivamente, para la presente investigación la validación del instrumento se realizó con el criterio de expertos, se seleccionó a tres profesionales con grado de Maestro con experiencia en la especialidad y/o en metodología, a los cuales se les entregó una matriz de validación donde calificaran la pertinencia de las preguntas del instrumento.

Los expertos que se consideraron para la validación son: Guido Otazu Suarez Maestro en Administración mención en gestión Pública y Desarrollo

empresarial, Yenny Araseli Yépez Cajigas Maestro en Administración Mención Gestión Pública y Desarrollo Empresarial y Carlos Alberto Valencia Martínez Maestro en Docencia Universitaria y Metodólogo.

La confiabilidad del instrumento de la presente investigación se realizó con el Índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach, el índice de consistencia Interna Alfa de Cronbach expresa la consistencia interna a partir de la covariación entre los ítems del cuestionario, a mayor puntuación es fiable el instrumento y a menor puntuación no es fiable, la interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach de las mediciones obtenidas se utilizó la tabla 1.

En la Tabla 2 del anexo se presenta el alfa de Cronbach calculada a partir de las correlaciones de los ítems, donde se tomaron en cuenta las correlaciones lineales de las preguntas aplicadas en una prueba piloto a 5 trabajadores El alfa de Cronbach calculada a partir de las correlaciones de los ítems, donde se tomaron en cuenta las correlaciones lineales de las preguntas fue de 0.874. que es muy alta.

El resultado que se muestra en la Tabla 2 se puede interpretar que los 32 ítems están muy relacionados o tiene una relación muy alta según la Tabla 1, y por lo tanto el instrumento es fiable para el procesamiento de los datos. En la Tabla 3 del anexo se muestran los resultados del análisis del alfa Cronbach por cada dimensión de las variables.

### **3.5 Procedimientos**

El estudio enfocado se hicieron el uso de cuestionarios como instrumentación compuesto por 32 preguntas con jerarquización de tipo Likert. En un primer momento, se aplicó el cuestionario a 5 colaboradores que ejercen funciones en la gerencia de recaudaciones del municipio y que es considerado la muestra piloto de la investigación, los resultados fueron sometidos a la prueba estadística de alfa de Cronbach y nos evidencie su grado de confiabilidad del instrumento. En un segundo momento, se procederá a validar las opiniones de los profesionales considerado como el juicio de 03 especialistas para comprobar que los ítems planteados en el cuestionario son válidos.

Luego que el instrumento ha sido validado y es confiable se procedió a su aplicación en la muestra poblacional censal, el análisis de la información obtenida con el cuestionario se realizará siguiendo la siguiente secuencia de pasos:

Numeración de los cuestionarios, se verifico las respuestas, se codifico las respuestas, se realizó el vaciado de las respuestas, se elaborarán los cuadros simples porcentuales para los resultados, se organizó los datos, se analizó e interpreto los datos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para analizar la información obtenida se ejecutó tomando en cuenta las tablas en organización correlativa, estos van a evidenciar los indicadores y las dimensiones de la variable. La interpretación será de la siguiente manera: La primera fase descriptiva, donde se describirán los indicadores y dimensiones de la GTH y la Recaudación y Fiscalización Tributaria de un municipio de Cusco; la segunda fase inferencial que implicará la extrapolación de los resultados a la población.

Los datos analizados mediante aplicar el cuestionario, se transcribieron a una hoja de cálculo en Excel para obtenerse la suma de los valores, luego se procedió a tabularlos y analizarlos con un programa estadístico SPSS, calculándose la frecuencia por cada dimensión y por cada variable recalculándose en la baremación de la tabla 19, después se aplicó el estadístico no paramétrico coeficiente de correlación de Spearman (Rho) al 90% de nivel de confianza entre cada dimensión de la variable GTH y la variable Recaudación y Fiscalización Tributaria con la finalidad de brindar respuesta a la pregunta de la investigación que es: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?.

### **3.7 Aspectos éticos**

Los datos que se obtuvo en el transcurso de la investigación respeto el aspecto ético porque se contó con el consentimiento para la aplicación del instrumento de cada persona encuestada de la Municipalidad, así como el resguardo de las respuestas brindadas en el instrumento, no se realizó ningún prejuizgamiento de las respuestas obtenidas con el instrumento, la información que se obtuvo fue utilizada solo con el fin del estudio y el procesamiento, así mismo, sirvió en la comprobación de verificación y autenticar el presente trabajo investigativo llevado a cabo para la finalidad de lograr un grado académico, como es el de Maestra en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo univariado

En el presente procedimiento básico permite determinar los datos recogidos en intervalos frecuencias, porcentajes, entre otros. De tal manera que realizar una buena explicación de los hallazgos obtenidos se aplicó baremos para cada dimensión y variable estudiada bajo las siguientes categorías: Bajo, medio y alto.

Obtenemos que en la Tabla 1, los hallazgos del nivel de la GTH, donde se evidencia que el 100% que representa 44 trabajadores encuestados en un municipio de Cusco consideran que la variable GTH presenta un nivel medio.

#### *Distribución de la variable GTH*

**Tabla 1**

#### *Distribución de la variable GTH*

Nivel	Intervalos	frecuencia	Porcentaje
Bajo	[16 - 37]	0	0.0
Medio	[38 - 59]	44	100.0
Alto	[60 - 80]	0	0.0
Total		44	100

Se observa en la Tabla 2 de la herramienta de obtención de información que se aplicó a 44 colaboradores de un municipio de Cusco se puede evidenciar los resultados por cada dimensión de la variable GTH, donde apreciamos que 2 trabajadores manifiestan que la dimensión atraer el recurso humano es de nivel baja lo que representa un 5%, mientras que 41 encuestados considera que la dimensión atraer talento humano tiene un nivel medio lo que representa un 93% y un encuestado considera que el nivel de la dimensión atraer talento humano es alto que representa el 2%. La dimensión proceso de reclutamiento el nivel que prevalece es medio con 41 encuestados que representa el 93%, seguido 3 encuestados consideran el nivel bajo que representa el 7%. Por tanto, la tercera dimensión etapa de selección 2 de los encuestados considera un nivel alto que representa el 5%, mientras que 36 encuestados considera un nivel medio a la dimensión etapa de selección que representa un 82%, y 6 encuestados consideran un nivel bajo a la dimensión etapa de selección que representa un 14%, y el 93 % de encuestados que representa 41 encuestados indica que la dimensión

contratación e inducción es nivel medio, mientras que el 7% que representa 3 encuestados que considera la dimensión contratación e inducción en un nivel bajo.

**Tabla 2**

*Distribución de Frecuencia de la variable Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.*

Nivel	Atraer talento humano		Proceso de reclutamiento		Etapa de Selección		Contratación e inducción	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	5	3	7	6	14	3	7
Medio	41	93	41	93	36	82	41	93
Alto	1	2	0	0	2	5	0	0
Total	44	100	44	100	44	100	44	100

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25. Fuente: Elaboración propia (2022)

Se observa en la Tabla 3 los resultados del nivel de la atracción del talento humano, donde se evidencia que el 93.18% de los trabajadores aplicados consideran que la dimensión presenta un nivel medio, el 4.545% un nivel bajo y el 2.273% un nivel alto.

**Tabla 3**

*Distribución de la dimensión 1: Atraer talento humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	2	4,5
	Medio	41	93,2
	Alto	1	2,3
	Total	44	100,0

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Como se observa en la Tabla 4 sobre el nivel del proceso de reclutamiento, se evidencia que el 93.18% de los trabajadores encuestados consideran a la dimensión en un nivel medio y el 6.818 un nivel bajo.

**Tabla 4**

*Distribución de la dimensión 2 Proceso de reclutamiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	3	6,8
	Medio	41	93,2
	Total	44	100,0

*Nota:* Tomado de SPSS versión 25

Como se observa en la Tabla 5 sobre el nivel de la etapa de selección, se evidencia que el 81.82% de los trabajadores encuestados consideran la dimensión en un nivel medio, el 4.545% un nivel alto y el 13.64% un nivel bajo.

**Tabla 5**

*Distribución de la dimensión 3: Etapa de selección*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	6	13,6
	Medio	36	81,8
	Alto	2	4,5
	Total	44	100,0

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Como se observa en la Tabla 6 sobre el nivel de la contratación e inducción, se evidencia que el 93.18% de los trabajadores encuestados consideran la dimensión en un nivel medio y el 6.818% un nivel bajo.

**Tabla 6**

*Distribución de la dimensión 4: Contratación e inducción*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	3	6,8
	Medio	41	93,2
	Total	44	100,0

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Como se observa en la Tabla 7 sobre el nivel de la Recaudación y Fiscalización Tributaria, se evidencia que el 90.90% que representa 40 de los trabajadores encuestados consideran la variable en un nivel medio y 9.10% que representa a 4 encuestados que consideran a la variable en un nivel bajo.

**Tabla 7**

*Distribución de la variable Recaudación y Fiscalización tributaria*

Nivel	Intervalos	frecuencia	Porcentaje
Bajo	[16 - 37]	0	0.00
Medio	[38 - 59]	40	90.90
Alto	[60 - 80]	4	9.10
Total		44	100

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Se observa en la Tabla 8 los resultados por cada dimensionamiento de la variable Recaudación y Fiscalización tributaria, donde el hallazgo es que en la primera dimensión el 30% que representa 13 encuestados la dimensión ampliación de la base tributaria está en un nivel bajo, y el 55% que representa a 24 encuestados que consideran que en la dimensión ampliación de la base tributaria está en un nivel medio, por otro lado el 16% que representa 7 encuestados considera que dicho dimensionamiento está jerarquizado en nivel alto, para la segunda dimensión incremento de los niveles de recaudación el 16% que representa 7 encuestados considera que la dimensión se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 75% que representa 33 encuestados que consideran a la dimensión en un nivel medio, y el 9% que representa a 4 encuestados que consideran a la dimensión en un nivel alto, para la dimensión maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias el 57% que representa 25 de la muestra estudiada ponen en un nivel medio a la dimensión, mientras que el 43% que representa 19 de los encuestados considera a la dimensión en un nivel alto, para la cuarta dimensión generación de la percepción de riesgo el 64% que representa 28 encuestados considera que la dimensión tiene un nivel medio, y 36% que representa 16 encuestados considera que la dimensión tiene un nivel alto, para la dimensión inspección tributaria el 91% que representa 40 encuestados considera a la dimensión en un nivel bajo, y el 9% que representa 4 los encuestados considera a la dimensión en un nivel medio, para la dimensión control de obligaciones el 5% que representa 2 encuestados considera que la dimensión se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 20% que representa 9 de los encuestados considera a la dimensión en un nivel medio, y el 75% que representa 33 encuestados considera que la dimensión tiene un nivel alto, para la dimensión sanciones tributarias el 14% que representa 6 encuestados considera a la dimensión en un nivel bajo, y el 80% que representa a 35 encuestados considera que la dimensión tiene un nivel medio, mientras que el 7% que representa 3 encuestados dicen se encuentra en un nivel alto.



**Tabla 8**

*Distribución de la variable Recaudación y Fiscalización tributaria y sus dimensiones*

Nivel	Ampliación de la base tributaria		Incremento de los niveles de recaudación del impuesto predial		Maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias		Generación de la percepción de riesgo		Control de obligaciones		Sanciones tributarias			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Bajo	13	30	7	16	0	0	0	0	40	91	2	5	6	14
Medio	24	55	33	75	25	57	28	64	4	9	9	20	35	80
Alto	7	15	4	9	19	43	16	36	0	0	33	75	3	7
Total	44	100	44	100	44	100	44	100	44	100	44	100	44	100

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25. Fuente: Elaboración propia (2022)

## Análisis inferencial bivariado

Para analizar las correlaciones de las variables estudiadas de la autora se hizo uso el coeficiente de Rho de Spearman el cual se realiza en los estudios de muestras no paramétricas de las hipótesis establecidas, así mismo cuantificar el índice de relación entre las variables y dimensiones estudiadas. Se diseña mediante una tabla para la presentación y realizar la contrastación de los hallazgos que se obtienen en la relación.

Prueba de la hipótesis general. Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la GTH con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022. Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre la GTH con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

Como se observa en la tabla 9, el coeficiente de correlación de Spearman es igual 0.186, es decir, existe correlación entre las variables GTH y recaudación y fiscalización tributaria. La regla de decisión se basa en que si  $\text{sig} < 0,05$  entonces se rechaza el Ho y se acepta la H1; por lo tanto, podemos concluir que con un  $p=0.0226$  que es menor a 0.05 podemos rechazar el Ho y existe evidencia significativa que existe relación positiva baja entre las variables GTH y recaudación y fiscalización tributaria.

### Tabla 9

*Contrastación de la hipótesis general: Relación de la GTH y Recaudación y tributación*

			Gestión del Talento Humano	Recaudación y Fiscalización
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,186
		Sig. (bilateral)	.	0,0226
		N	44	44
	Recaudación y Fiscalización	Coeficiente de correlación	0,186	1,000
		Sig. (bilateral)	0,0226	.
		N	44	44

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Prueba de hipótesis específica 1. Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022. Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

Como se observa en la Tabla 10 , el coeficiente de correlación de Spearman es igual 0.310 con una significancia de  $p=0.040$ , es decir, existe correlación positiva baja entre la dimensión atraer el talento humano de la variable gestión del talento humano y la variable recaudación y fiscalización tributaria, pero según la regla que si  $sig < 0,05$  se rechaza la Ho y se acepta la H1, podemos concluir que con un  $p=0.040$  que es menor a 0.05 rechazamos la Ho y se evidencia que la prueba es estadísticamente significativa para la relación entre la dimensión atraer el talento humano y la variable recaudación y fiscalización tributaria.

**Tabla 10**

*Contrastación de la hipótesis específica 1: relación de la atraer el talento Humano y Recaudación y tributación*

			atraer el talento humano	recaudación y fiscalización tributaria
Rho de Spearman	atraer el talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	0.310*
		Sig. (bilateral)	.	0.040
		N	44	44
	recaudación y fiscalización tributaria	Coeficiente de correlación	0.310*	1,000
		Sig. (bilateral)	0.040	.
		N	44	44

*Nota: Tomado de SPSS versión 25*

Prueba de hipótesis específica 2. Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022. Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

Como se observa en la Tabla 11, el coeficiente de correlación de Spearman es igual 0.154 con una significancia de  $p=0.035$ , es decir, existe correlación positiva muy baja entre la dimensión proceso de reclutamiento de la variable gestión del talento humano y la variable recaudación y fiscalización tributaria, pero según la regla de decisión si  $sig < 0,05$  entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1, podemos concluir que con un  $p=0.035$  que es menor a 0.05 rechazamos la Ho y existe evidencia de relación entre la dimensión proceso de reclutamiento y la variable recaudación y fiscalización tributaria.

**Tabla 11**

*Contrastación de la hipótesis específica 2: relación del proceso de reclutamiento y Recaudación y tributación*

			Proceso de reclutamiento	Recaudación y fiscalización tributaria
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	0,154
		Sig. (bilateral)	.	0,035
		N	44	44
	Recaudación y fiscalización tributaria	Coeficiente de correlación	0,154	1,000
		Sig. (bilateral)	0,035	.
		N	44	44

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Prueba de hipótesis específica 3. Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022. Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación entre la etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

Como se observa en la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Spearman es igual 0.119 con una significancia de  $p=0.044$ , es decir, existe correlación positiva muy baja entre la dimensión etapa de selección de la variable gestión del talento humano y la variable recaudación y fiscalización tributaria, pero según la regla de decisión si  $sig < 0,05$  entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1, podemos concluir que con un  $p=0.044$  que es menor a 0.05 rechazamos la Ho y existe evidencia de relación entre la dimensión etapa de selección y la variable recaudación y fiscalización tributaria.

**Tabla 12**

*Contrastación de la hipótesis específica 3: relación de la etapa de selección y recaudación y tributación*

			Etapa de selección	Recaudación y fiscalización tributaria
Rho de Spearman	Etapa de selección	Coeficiente de correlación	1,000	0,119
		Sig. (bilateral)	.	0,044
		N	44	44
	Recaudación y fiscalización tributaria	Coeficiente de correlación	0,119	1,000
		Sig. (bilateral)	0,044	.
		N	44	44

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

Prueba de hipótesis específica 4. Hipótesis Nula (Ho): No existe relación entre la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022. Hipótesis Alterna (H1): Existe relación entre la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022.

Como se observa en la Tabla 13, el coeficiente de correlación de Spearman es igual 0.168 con una significancia de  $p=0.027$ , es decir, existe correlación positiva muy baja entre la dimensión contratación e inducción de la variable GTH y la variable recaudación y fiscalización tributaria, pero según la regla de decisión si  $sig < 0,05$  entonces se rechaza la Ho y se acepta la H1, podemos concluir que con un  $p=0.027$  que es menor a 0.05 rechazamos la Ho y existe evidencia de relación entre la dimensión contratación e inducción y la variable recaudación y fiscalización tributaria.

**Tabla 13**

*Contrastación de la hipótesis específica 4: relación de la contratación e inducción y recaudación y tributación*

			Contratación e inducción	Recaudación y fiscalización tributaria
Rho de Spearman	Contratación e inducción	Coeficiente de correlación	1,000	0,168
		Sig. (bilateral)	.	0,027
		N	44	44
	Recaudación y fiscalización tributaria	Coeficiente de correlación	0,158	1,000
Sig. (bilateral)		0,027	.	
N		44	44	

*Nota.* Tomado de SPSS versión 25

## V. DISCUSIÓN

En nuestro país estos últimos años es fundamental el procedimiento de tener en cuenta el des centralismo cobrando importancia en estos tiempos de globalización ya que se promulgo normas que tienen la opción de optimizar y mejorar de manera efectiva las condiciones organizacionales y procedimentales en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, enfocados en niveles de gobiernos locales considerando sus funcionalidades; la Ley de Tributación Municipal, por lo consiguiente se contempla las retribuciones de los planes ejecutados por los gobiernos para llevar a cabo de manera eficaz el control de los incentivos para mejorar la GTH y la modernización; sin embargo, los márgenes de mejora de la Recaudación y Fiscalización del impuesto predial son cada vez menores porque los gobiernos municipales están limitados para hacer ajustes en la administración de estos recursos los cuales tienden a alcanzar una optimización de la rendición de actividades, en consecuencia, para el desarrollo en el crecimiento de las recaudaciones y la fiscalización de los tributos prediales en un futuro cercano (Powis, 2012).

El Municipio de la Provincia de La Convención no es ajena a la problemática por lo cual la investigadora percibió la existencia de un posible mal manejo de la gestión pública especialmente en la GTH, en la recaudación y los controles de los impuestos recaudados y sus procesos; cabe mencionar que es preciso implementar alternativas eficientes para mejorar la GTH en la Municipalidad Provincial de La Convención. Ya que al realizar la investigación se puede confirmar el mal manejo de la GTH en la recaudación y fiscalización tributaria de impuesto predial.

En el distrito de Santa Ana, varios de los contribuyentes no realizan sus pagos respectivos de impuesto predial, posiblemente sea por falta de conocimiento o por el simple hecho de no querer cumplir con el pago correspondiente porque creen al transcurrir el tiempo la deuda tributaria se anulan de manera automática, o cuando fallece la persona titular los cobros se cancelan; por lo cual La Municipalidad Provincial de La Convención tiene la misión de educar a los tributarios a que sean sensatos, y tengan una inspección y actualización constante en materia de impuesto predial, a todo esto consta que hay personal encargado de la fiscalización tributaria, que no está preparado para asumir como fiscalizador donde hace mucha falta profesionalismo, especialización y compromiso idóneos

en la confrontación de la problemática y con un desempeño eficaz mediante una actuación de control y fiscalización del Municipio..

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022. En este sentido, los resultados de la investigación muestran que existe relación positiva baja entre las variables gestión del talento humano y recaudación y fiscalización tributaria con el coeficiente de correlación de Spearman  $Rho = 0.186$ , con que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Es decir, que si se presenta mejoras en la variable gestión del talento humano también mejorara la variable recaudación y fiscalización tributaria en la dirección positiva y en el grado bajo.

A partir de los resultados obtenidos con respecto al objetivo general y basados en los antecedentes encontramos contradicción con los resultados de Alvarez (2018) al determinar la no correlación entre la gestión tributaria y la recaudación del impuesto predial en la municipalidad de Huánuco. Así mismo los resultados de Buen (2022) determino que no existe relación entre los incentivos tributarios con la recaudación del impuesto predial de la municipalidad de Pativilca. Por otro lado, encontramos concordancia con los resultados de Dawood, Alwan y Hussein (2020) que obtuvieron una correlación positiva entre la cultura fiscal y la actividad física. Así mismo, Alberto García, Lavado, Huaranga y Silva (2021) evidenciaron la relación inversa de los programas tributarios y la recaudamiento de los tributos prediales. Alvarez y Santamaria (2021) determinarin los indicadores gestión del talento humano orientadas a las metas alcanzadas asociadas con la productividad del personal, cumplimientos de objetivos y al desempeño de sus funciones; estableciendo su relación estadísticamente positiva con la generación del valor en la empresa. Además, Cordova (2021) determino la correlación positiva de la GTH con en la sistematización de fiscalizar la tributación de los impuestos prediales en el municipio de Satipo. Así mismo, Alberto García et. al (2021) evidenciaron que existe la correlación directamente y significativa entre las variables estudiadas por el autor; las competencias laborales de los colaboradores y las recaudaciones de los tributos, existe relación inverso débil entre las asesorías que reciben los colaboradores de las gerencias que estancan las optimizaciones de los programas y estrategias de las recaudaciones de los tributos, por lo tanto no se evidencia una correlación directamente significativa de la utilización de las



tecnologías informáticas de la gerencia y las recaudaciones tributarias, además tampoco se evidencia la relación directa y significativa entre el catastro y la normatividad de fiscalizar con la recaudación tributaria. Por otro lado, Cieza, Silva Tarrillo J. y Silva Tarrillo M. (2020) determinaron que la administración pública viene vinculada con la GTH, la gestión de RH, la planificación estratégica y orientada a que los colaboradores tengan la decisiones de influir en las competencias laborales y los resultados económicos de la organización pueden verse afectados. A partir de los autores consultados, como Cieza, Silva Tarrillo J. y Silva Tarrillo M. (2020) que analizaron la gestión y desempeño laboral en las municipalidades y determinaron que la valoración de las competencias es una herramienta que incorpora las habilidades de los colaboradores, el clima laboral y comunicación efectiva en la organización. Así mismo, Cajo (2021) determino que el nivel de recaudación municipal disminuyo por la pandemia del coronavirus y este se revirtió con el diseño de un plan estratégico y la generación de un aplicativo para promocionar e incentivar el pago de impuestos. Además, Casas (2019) en su estudio realizado en la municipalidad distrital de Nueva Arica, propuso un modelo de catastro urbano como herramienta de gestión para mejorar asegurar las recaudaciones de los impuestos prediales. Por consiguiente, Orcocohuaranca (2018) describe los procesos que se realizar para ejecutar las cobranzas coactivas y las recaudaciones de los impuestos a los patrimonios prediales en el municipio de San Sebastián. Cruz (2018) determino que existe una relación positiva entre un modelo de gestión tributaria con las recaudaciones de los municipios recaudadores locales.

Considerando los objetivos específicos, tuvimos que analizar descriptivamente las variables en sus dimensiones e indicadores. Para la variable GTH, se consideraron las dimensiones: Atraer talento humano, proceso de reclutamiento, etapa de Selección y contratación e inducción. Las dimensiones consideradas obtuvieron el nivel siguiente: Atraer el talento humano un nivel medio con el 93%, el proceso de reclutamiento obtuvo un nivel medio con el 93%, la etapa de Selección obtuvo un nivel medio con el 82% y la contratación e inducción obtuvo un nivel medio con el 93%. Estos resultados contrastados con las teorías sobre la GTH, encontramos a Vásquez (2016) que sostiene que esta está direccionada junto con el planeamiento estratégico en la búsqueda generar valoración sobre el titular, los usuarios, los profesionales y la comunidad; los resultados muestran que

en un municipio de Cusco los trabajadores tienen en cuenta que la GTH está implementada, pero tiene falencias al ser considerada con un nivel medio. Así mismo, Montes (2019) sobre atraer talento humano se basa en la búsqueda de personal altamente capacitado ofreciéndoles estabilidad laboral, salarios altos, personal de las instituciones exitosos en sus gerencias, características de la empresa y condiciones del trabajo y la marca de la empresa; los resultados muestran que en un municipio de Cusco los trabajadores consideran que esta dimensión tiene falencias al no ofrecer una estabilidad laboral y salarios intermedios al promedio del sector por ello es considerada con un nivel medio.

Respecto a la dimensión Proceso de reclutamiento de la variable GTH, consideramos los indicadores análisis del puesto, formulación de la oferta laboral y verificación de currículos, donde se obtuvo un 93% de nivel medio. Estos resultados concuerdan con los de Vásquez (2016) que señala que este proceso se basa en investigar las fuentes que proveen personas que cumplan con los objetivos y expectativas organizacionales; los hallazgos evidencian en los trabajadores consideran esta dimensión en un nivel medio, quizá porque en la institución no se evalúan los puestos para hacer los requerimientos y el reclutamiento se hace empíricamente; por otro lado, los indicadores analizados concuerdan con los de Montes (2019) que señala que para investigar esta dimensión se debe analizar el puesto de trabajo, formular la oferta y verificar los currículos. Sobre la dimensión etapa de Selección de la variable GTH los indicadores analizados fueron: Test por objetivos, test de personalidad y la entrevista. En un municipio de Cusco esta dimensión obtuvo un nivel medio con 82%. Estos resultados concuerdan con los de Montes (2019) que señala que en esta etapa se elige a los candidatos de acuerdo con el perfil del puesto y este debe ser evaluado. Respecto a la dimensión contratación e inducción de la variable GTH se consideraron los indicadores: Contrato, proceso de inducción y capacitación; en un municipio de Cusco esta dimensión obtuvo un nivel medio con el 93% porque tiene falencias principalmente en el proceso de inducción del puesto. Los resultados obtenidos concuerdan con Montes (2019) que señala que en esta etapa no solo se debe firmar el contrato, asignar las funciones y responsabilidades laborales, la jornada de trabajo, el horario, el salario y forma de pago, sino que se debe realizar la inducción del trabajador en el puesto; en un municipio de Cusco esta dimensión ha obtenido un nivel medio porque tiene falencias principalmente en la inducción del puesto.

Considerando los objetivos específicos, tuvimos que analizar descriptivamente la variable recaudación y fiscalización tributaria, que se subdivide en las dimensiones para la fiscalización tributaria: Inspección tributaria, control de obligaciones y las sanciones tributarias. Las dimensiones para la recaudación tributaria fueron: la fiscalización tributaria; el aumento de las condiciones de tributación por las vías de identificar los casos y subindicadores de los impuestos establecidos; acrecentamiento del nivel de recaudamiento de los impuestos prediales considerando a los tributarios nuevos, actualizando la información de manera constante y los predios de mayores áreas construidas; Un número mayor de metas cumplidas de manera voluntaria por los contribuyentes y asistencia a sus deberes así mismo promoviendo el nivel de conocimiento y la educación tributaria que por consecuencia conlleva a un control y fiscalización acerca de sus obligaciones, de esa manera prevenir que sean amonestados con multas y sanciones tributarias y administrativas establecidas según ley; acerca de las percepciones que se generan mediante los riesgos al tener en cuenta las sanciones por la falta de cumplir las obligaciones tributarias. Las dimensiones consideradas obtuvieron el nivel siguiente: Ampliación de la base tributaria obtuvo un nivel medio con el 55%, el incremento de los rangos de recaudaciones de los impuestos prediales obtuvo un nivel medio con el 75%, la maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias obtuvo un nivel medio con el 57%, la generación de la percepción de riesgo obtuvo un nivel medio con el 64%, la inspección tributaria obtuvo un nivel bajo con el 91%, el control de las obligaciones obtuvo un nivel alto con el 75% y las sanciones tributarias obtuvo un nivel medio con el 80%. A partir de los autores consultados, tenemos a Cruz (2018) que determinó el efecto de los incentivos tributarios en la recaudación de impuestos en el plan tributario integral utilizando la teoría fundamentada, siguiendo la línea de la literatura de que la recaudación y gestión de impuestos pueden afectar la carga fiscal y fortalecer la gobernabilidad del municipio así mismo, el impacto de la recaudación y gestión de impuestos en los honorarios de auditoría y revela mecanismos de cobranza por un lado, mejora la calidad de la información. Por otro lado, Álvarez (2018) determinó cómo esta relacionada la gestión tributaria con la recaudación del impuesto predial del municipio del distrito de Amarilis, Huánuco 2022, para lo cual usó un diseño de estudio correlacional aplicando un cuestionario a 67 funcionarios, llegando a las conclusiones: La gestión tributaria y la

recaudación del impuesto predial de la municipalidad distrital de Amarilis Huánuco no están relacionadas significativamente ya que la significancia bilateral fue de 0,272 valor superior al máximo permitido que es 0,05 y necesario para aceptar la hipótesis nula. Así mismo, Cajo (2021) diseñó un plan estratégico para mejorar la recaudación tributaria y fomentar la cultura tributaria en los ciudadanos implementando el área de Gerencia de Ejecución Coactiva y desarrollando un aplicativo de verificación para los ciudadanos, logrando se logrará recaudar S/ 106,877 mejorando los ingresos en más del 200%. Sin embargo, García et al. (2021) no concuerdan con los resultados de los autores mencionados porque ellos determinaron que las estrategias tributarias no incidencia en la recaudación del impuesto predial o tienen una correlación negativa muy débil, en síntesis que si se presentan mejoras en las estrategias tributarias no se mejorara la recaudación predial.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** De los resultados obtenidos en las pruebas de hipótesis se puede concluir que existe relación positiva baja entre las variables gestión del talento humano y recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, con un  $Rho=0.186$  que representa que existe correlación y un  $p$  valor = 0.0226 que es menor que 0.05 el nivel de significancia, aceptándose la hipótesis investigación (H1)

**Segunda:** De los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se puede concluir que la dimensión atraer talento humano tiene correlación baja con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, con un  $Rho=0.310$  y un  $p$  valor=0,040 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, el rechazándose la hipótesis nula.

**Tercera:** De los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se puede concluir la dimensión el proceso de reclutamiento tiene una correlación muy baja con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, con un  $Rho=0.154$  y un  $p$  valor=0,035 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, aceptándose la hipótesis investigación.

**Cuarta:** De los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se puede concluir la dimensión la etapa de selección tiene una correlación muy baja con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, con un  $Rho=0.119$  y un  $p$  valor=0,044 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, aceptándose la hipótesis investigación.

**Quinta:** De los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se puede concluir la dimensión la contratación e inducción tiene una correlación muy baja con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, con un  $Rho=0.168$  y un  $p$  valor=0,027 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, aceptándose la hipótesis de investigación.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a un municipio de Cusco, mejorar la gestión del talento humano en sus dimensiones: Atraer talento humano, Proceso de reclutamiento, Etapa de Selección y Contratación e inducción; para elevar el nivel de percepción de sus trabajadores.

**Segunda:** Se recomienda a un municipio de Cusco, mejorar la atracción del talento humano ofreciendo una estabilidad laboral y salarios superiores promedios al sector de acuerdo al puesto laboral.

**Tercera:** Se recomienda a un municipio de Cusco, mejorar el proceso de reclutamiento referente al análisis del puesto, en la formulación de la oferta y en la verificación de currículos.

**Cuarta:** Se recomienda a un municipio de Cusco, mejorar la etapa de selección específicamente en la elección de los candidatos de acuerdo con el perfil del puesto y la evaluación respectiva.

**Quinta:** Se recomienda a la Municipalidad de Santa Ana, mejorar la contratación e inducción específicamente en realizar la inducción del trabajador en el puesto de trabajo sin descuidar la asignación de funciones y responsabilidades laborales. Se recomienda a la Subgerencia de Recaudación mejorar la ejecución de sus procesos en cuanto la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial y por consiguiente el desarrollo de una mejor gestión municipal en sus diferentes ámbitos como: salud, educación comunicación, medio ambiente entre otros.

## REFERENCIAS

Álvarez, E.M., Santamaria, M.J. (2021). *Gestión del talento humano para la generacion de valor en la empresa sinergia S.A.S de la ciudad de Barranquilla* [Tesis] Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <chrome-extension://oemmndcbldboiebfnladdacbfmadadm/https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8754/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20LA%20GENERACION%20DE%20VALOR%20EN%20LA%20EMPRESA%20SINERGIA%20S.A.S%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bizneo. (2022). *Compensacion Laboral. Tipos y Como Crear un plan de Beneficios Flexibles*.

Bock, L. (2015). *La Nueva Formula del Trabajo*. Libro. Rumania.

Buen Dia, L. d. (2022). *Incentvos Trbutarios y la Recaudacion del Impuesto Predial de la Munciipalidad Distrital de Pativilca 2019*. [Tesis] . Barranca, Peru.

Cajo, S. L. (2021). *Plan Estratejico Para Optimzar la Recaudacion del Impuesto Predial de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo, Ferreñafe*. Tesis. Peru.

Casas, L. A. (2019). *Modelo de Catastro Urbano para Mejorar la Recaudación del Impuesto Predial en la gerencia de Rentas de la municipalidad distrital de Nueva Arica*. [Tesis]. Chiclayo, Peru.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano. Gestion del Talento Humano (Tercera Edicion)*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. Recuperado de [Chiavenato\\_I\\_2009\\_Gestion\\_del\\_Talento\\_Hu.pdf](#)

Cieza-Sempertegui, J. L., Silva-Tarrillo J.L., y Silva-Tarrillo M.A. (2020). *Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales*. DOI 10.23857/pc.v6i2.2253

Cordova, M. (2017). *Seleccion de Personal Basada en la Mision Prosocial Motivation test (PMT)*. [Tesis]. Barcelona, España.

Cordova, Q. S. (2021). *Gestión de Talento Humano en el Sistema de Informacion y Fiscalizacion Triutaria del Impuesto Predial Municipalidad de Satipo 2020*. [Tesis]. Satipo, Peru.

Cruz, H. (2018). *Un modelo de gestión tributaria y su relación con la recaudación de los gobiernos locales*. [Tesis]. Perú

Dawood Al-Shareaa, I., Alwan Al-Azzawib, R.Z., Hussein KHhudhair, A.

(2020). *Tax Culture and its Impact on Tax Activity (Applied Research Regarding the General Authority for Taxation)*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Vol.10, Issue 11, 2020. [www.ijicc.net](http://www.ijicc.net)

Gracia, C., Lavado, C.S., Huranga, H.V. y Silva, G.Z. (2021) *Análisis de las estrategias tributarias y su incidencia para optimizar la recaudación del impuesto predial en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo*. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1923>

Gómez, M. (2007). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo. *Empresa Maquiladora en la Frontera Noroeste*. Guanajuato, Mexico.

González, D. (2010). *El Tributo. Derecho Financiero y Tributario*. España.

Hanze, E. (2020). *El Reclutamiento a Través de Redes Sociales como nueva Tendencia en la Selección de Personal y su Aplicación en la Empresa Tata Consultancy Services Ecuador*. [Tesis] Quito, Ecuador.

Iglesias, M., & Zanin, M. (2017). *Reclutamiento y Retencion de Personal en Empresa de SOFTWARE*. [Tesis]. Cordoba, Argentina .

Instituto Europeo de Posgrado. *¿Qué es la Gestión del Talento Humano?* - (2019, junio 13). <https://www.iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/>

Jaramillo, G. K. (Junio de 2013). *Optimizacion de la Gestion de Recaudacion Impuestos Seccionales Aplicado en el Ilustre Municipio de Riobamba*. [Tesis de posgrado]. Guayaquil, Ecuador.

Kayser, B. (s.f.). Higiene y Seguridad Industrial. *School of Business and Economics, Atlantic International University*. Honolulu, Hawaii.

López, R. (2010). *La Selecccon de Personal Basada en Competencias y su Relacon con la Eficacia Organizacional*. Cochabamba, Bolivia.

Llonto, Y., Aguilar, F. K., y Purihuamán, J. J. (2017). *Impacto de la recaudación de impuestos municipales en el desarrollo económico local de la posesión informal urbanización Urrunaga, distrito de José Leonardo Ortiz, periodo 2011-2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://web.ua.es/es/giecryal/documentos/impuestos-urrunaga.pdf>

Martin, I. (2018). *Recaudacion del Impuesto Predial y las finanzas*. [Tesis]. Huanuco.

Máximo, C. (Enero de 2014). *Seguridad e Higiene Industrial*. Lima, Peru.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2017). *Manual para la mejora de la*



*Recaudación del Impuesto predial.* Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/metas/3\\_Fiscalizacion.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/3_Fiscalizacion.pdf)

Ministerio de Economía y Finanzas. (2013). *Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión y Modernización Municipal. Mejora de la Recaudación del Impuesto Predial.* Lima, Peru.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2014). *Marco Normativo de la Recaudación Tributaria Municipal. Técnicas para la Mejora de la Recaudación de Impuesto.* Lima, Peru.

Moreno, O. (12 de Diciembre de 2019). *Áreas Funcionales de una Empresa.*

Nigel, B. J. & Geoffrey C. L., (2005) *Does Herzberg's motivation theory have staying power.* *Journal of Management Development*, 24(10) 929-943.

Neuman, W. L. (2006). *Social Research Methods* (6th ed.). Sydney: Pearson Education.

Ntonga, S., (2007). *The impact of talent management practices on business performance.* *Unpublished [thesis]* University of Pretoria.

Orcocohuaranca, S. M. (2018). *El Procedimiento de Cobranza Coactiva y la recaudación del impuesto al patrimonio predial en la Municipalidad Distrital de San Sebastián al ejercicio 2017.* [Tesis]. Cusco, Peru.

Piansoongnern, O., Anurit, P., & Kuyawattananonta, S. (2011). *Talent management in Thai cement companies: A study of strategies and factors influencing employee engagement.* *African Journal of Business Management*, 5(5), 1578-1583.

Palacios, A. M. (2019). *Proceso de Recaudación del Impuesto Predial del gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas en el Periodo 2016-2017.* Tesis. Esmeraldas, Ecuador. Repositorio Digital PUCESE: Proceso de recaudación del impuesto predial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Esmeraldas en el periodo 2016-2017

Pradhan, S. K., & Chaudhury, S. K. (2012). *A survey on employee performance management and its implication to their retention in OCL India Ltd.* *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 2(4), 249-262

Al-Sharea, I. H. D., Al-Azzawi, R. Z. A., & KHudhair, H. (2020). *Tax Culture and its Impact on Tax Activity (Applied Research Regarding the General Authority for Taxation).* *International Journal of Innovation*, 10(11), 21.

Pérez, O. (s. f.). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

*¿Qué es la Gestión del Talento Humano? - Instituto Europeo de Posgrado.* (2019, junio 13). <https://www.iep.edu.es/gestion-del-talento-humano-que-es/>

*Recaudación – Peru | Enciclopedia Jurídica Online.* (s. f.). Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://peru.leyderecho.org/recaudacion/>

*Texto Único Ordenado de la Ley de Tributación Municipal.* (s. f.). vLex. Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://vlex.com.pe/vid/texto-unico-ordenado-ley-578579050>

Porter, M. E. (2007). *Towards a dynamic theory of strategy.* *Strategic Management Journal*, 12(S2), 95-117.

Powis, A. (2012). *A journey to award-winning employee engagement.* *Human Resource Management International Digest*, 20(5), 31-34

Quimi, K.J. (2022). *Estudio sobre gestión del talento humano. Propuesta de una estrategia para la atracción y retención de empleados en una empresa del sector de consultoría legal y tributaria de la ciudad de Guayaquil.* [Tesis] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. recuperado de FORMATO MÍNIMO\* para la presentación de trabajos titulación ([ucsg.edu.ec](http://ucsg.edu.ec))

*Recaudación – Peru | Enciclopedia Jurídica Online.* (s. f.). Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://peru.leyderecho.org/recaudacion/>

Ruthankoon, R., & Ogunlana, S. (2003). *Testing Herzberg's two-factor theory in the Thai construction industry.* *Engineering, Construction and Architectural Management*, 10(5), 333-341.

Riboldi, J. (2013). *Los Tributos y la Distribucion del Ingreso.* La Rioja, Argentina.

Romero, J. (2015). *Nuevas Tendencias en Reclutamiento y Seleccion de personal.* España.

Rumelt, R.P. (1984) . *Towards a strategic theory of the firm.* Englewood Ciffs, NJ:Prentice Hall.

Russell, J. (2010). *Exploring Psychology Study and Revision Guide for AS Level AQA A.* New York: Oxford University Press

Sanghi, S. (2007). *The Handbook of competency mapping, understanding, designing and implementing competency model in organizations:* Second edition.

Response Books Sage

Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 155-182.

Senén, C. (2019). *Recursos humanos y relaciones laborales. patrones convergentes y divergentes en empresas multinacionales*. Buenos Aires, Argentina .

Sennett, R. (2006). *The Culture of the New Capitalism*, Yale University Press, New Haven, CT.

*Texto Único Ordenado de la Ley de Tributación Municipal*. (s. f.). vLex. Recuperado 19 de octubre de 2022, de <https://vlex.com.pe/vid/texto-unico-ordenado-ley-578579050Valdes>, S. (2021). Propuesta del Proceso de Reclutamiento y selección de personal docente Administrativo y Auxiliar de servicio de la cuenta Particular en la Unidad Educativa San Daniel Comboni. *Tesis*. Esmeraldas, Ecuador.

Vasquez, J.O. (2016). *Gestión del talento humano por competencias en la superintendencia nacional de administración tributaria*. [Tesis]. Universidad Alas Peruanas. *Tesis\_talento\_Competicencias\_Superintendencia.pdf* (uap.edu.pe)

Wayne Mondy, R. M. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico.

Yangali Quintanilla, L. (2015). *Código tributario: aplicación práctica según criterios jurisprudenciales y de la SUNAT*. Lima: Gaceta Jurídica S.A Recuperado de (615) Pinterest

## **ANEXOS**

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Anexo 4: Consentimiento o asentimiento informado UCV.

Anexo 5: Otros

### Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano	La gestión del talento humano presenta las siguientes etapas que se considerarán como dimensiones: Atraer talento humano, Proceso de reclutamiento, Etapa de Selección y Contratación e inducción (Montes ,2019)	Atraer talento humano	Estabilidad
			Salarios
			Colaboradores de la empresa exitosos en su área
			Características de la empresa y condiciones del trabajo
			La marca de la empresa
		Proceso de reclutamiento	Análisis del puesto
			Formulación de la oferta laboral
			Verificación de currículos
		Etapa de Selección	Test por objetivos
			Test de personalidad
			Entrevista
		Contratación e inducción	Contrato
			Proceso de inducción
			Capacitación

Recaudación y Fiscalización Tributaria	“El conjunto de actividades desarrolladas por la administración tributaria municipal destinadas a verificar el cumplimiento de las obligaciones (MEF, 2013). La recaudación debe entenderse la función pública que tiene por objeto procurar el ingreso de los tributos previamente liquidados en el Tesoro Público. (Llonto, 2017)	Ampliación de la base tributaria	Identificación de omisos Identificación de subvaluadores
		Incremento de los niveles de recaudación del impuesto predial	Identificación de nuevos contribuyentes Identificación de mayores áreas construidas de predios
		Maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	Información sobre obligaciones tributarias no declaradas Información de sanciones por no cumplir las obligaciones
		Generación de la percepción de riesgo	Programas de fiscalización Campañas de difusión e información
		Inspección tributaria	Programación Supervisión Informe de inspección
		Control de obligaciones	Empadronamiento Desmembramiento de la propiedad Actualización plano catastral
		Sanciones tributarias	Intereses moratorios Cobranza coactiva

## Anexo: Instrumento de recolección de datos

### Instrumentos

Siempre =5, Casi siempre=4, A veces = 3, Casi nunca =2, Nunca=1

Ítems	1	2	3	4	5
1. La institución ofrece puestos con permanencia laboral y remuneraciones altas comparados con el promedio del mercado laboral					
2. La institución cuenta con trabajadores altamente capacitados y reconocidos en el mercado laboral					
3. La institución ofrece jornadas laborales de acuerdo a ley y vela por la salud en el trabajo					
4. La institución desarrolla los valores y principios éticos consignados en su visión y misión.					
5. La institución define claramente las funciones del puesto					
6. La institución analiza y determina la necesidad de un nuevo colaborador en un determinado puesto					
7. Se anuncia la oferta laboral en bolsas de empleo en las instituciones locales.					
8. Se verifica que los curriculum vitae de los postulantes a un puesto de trabajo cumplan con los requerimientos mínimos					
9. La institución aplica test psicométricos para verificar la capacidad para el puesto					
10. La institución realiza pruebas de conocimientos para verificar el de conocimientos académicos					
11. La institución aplica test de personalidad para determinar el carácter y temperamento del postulante					
12. La institución realiza entrevistas para determinar si el postulante cumple con el perfil del puesto					
13. La institución realiza contratos laborales especificando las funciones del puesto					

14. La institución realiza contratos laborales especificando el monto de la remuneración					
15. La institución realiza la integración del colaborador a la empresa					
16. Se capacita al colaborador sobre el funcionamiento de la institución					
17. La institución cuenta con recursos para identificar contribuyentes omisos					
18. La institución cuenta con un sistema para identificar contribuyentes subvaluadores					
19. La institución cuenta con estrategias para identificar nuevos contribuyentes					
20. La institución cuenta con un sistema para identificar predios con mayores +áreas construidas					
21. La institución realiza campañas informativas sobre las obligaciones tributarias a la población					
22. La institución realiza campañas informativas a la población sobre las sanciones por no cumplir las obligaciones tributarias					
23. La institución desarrolla programas de fiscalización					
24. La institución realiza campañas informativas sobre fiscalización preventiva					
25. La institución desarrolla programas de fiscalización					
26. La institución realiza inspecciones de los predios					
27. La institución implementa procedimientos de supervisión sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias					
28. La institución realiza el empadronamiento para controlar las obligaciones tributarias					
29. La institución realiza el procedimiento para el desmembramiento de los predios para incrementar la recaudación					



30. La institución realiza la actualización del plano catastral para mejorar la recaudación					
31. La institución implementa el interés moratorio para incrementar la recaudación					
32. La institución inicia la cobranza coactiva a los contribuyentes deudores					

## Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN ATRAER TALENTO HUMANO</b>								
1	La institución ofrece puestos con permanencia laboral y remuneraciones altas comparados con el promedio del mercado laboral	X		X		X		
2	La institución cuenta con trabajadores altamente capacitados y reconocidos en el mercado laboral.	X		X		X		
3	La institución ofrece jornadas laborales de acuerdo a ley y vela por la salud en el trabajo	X		X		X		
4	La institución desarrolla los valores y principios éticos consignados en su visión y misión.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN PROCESO DE RECLUTAMIENTO</b>								
5	La institución define claramente las funciones del puesto	X		X		X		
6	La institución analiza y determina la necesidad de un nuevo colaborador en un determinado puesto	X		X		X		
7	Se anuncia la oferta laboral en bolsas de empleo en las instituciones locales	X		X		X		
8	Se verifica que los curriculum vitae de los postulantes a un puesto de trabajo cumplan con los requerimientos mínimos	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN ETAPA DE SELECCIÓN</b>								
9	La institución aplica test psicométricos para verificar la capacidad para el puesto	X		X		X		
10	La institución realiza pruebas de conocimientos para verificar el de conocimientos académicos	X		X		X		
11	La institución aplica test de personalidad para determinar el carácter y temperamento del postulante	X		X		X		
12	La institución realiza entrevistas para determinar si el postulante cumple con el perfil del puesto	X		X		X		
13	<b>DIMENSIÓN CONTRATACIÓN E INDUCCIÓN</b>							
14	La institución realiza contratos laborales especificando las funciones del puesto	X		X		X		
15	La institución realiza contratos laborales especificando el monto de la remuneración	X		X		X		
16	La institución realiza la integración del colaborador a la empresa	X		X		X		
17	Se capacita al colaborador sobre el funcionamiento de la institución	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. MG CPC GUIDO OTAZU SUAREZ      DNI: 42301407

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS CUSCO  
  
 MG CPC Guido Otazu Suarez  
 Matr. 3175

21 de Octubre del 2022

Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RECAUDACIÓN Y FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN AMPLIACIÓN DE LA BASE TRIBUTARIA</b>								
1	La institución cuenta con recursos para identificar contribuyentes omisos.	X		X		X		
2	La institución cuenta con un sistema para identificar contribuyentes subvaluadores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN INCREMENTO DE LOS NIVELES DE RECAUDACIÓN DEL IMPUESTO PREDIAL</b>								
3	La institución cuenta con estrategias para identificar nuevos contribuyentes	X		X		X		
4	La institución cuenta con un sistema para identificar predios con mayores +áreas construidas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN MAXIMIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO VOLUNTARIO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS</b>								
5	La institución realiza campañas informativas sobre las obligaciones tributarias a la población.	X		X		X		
6	La institución realiza campañas informativas a la población sobre las sanciones por no cumplir las obligaciones tributarias	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN GENERACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE RIESGO</b>								
7	La institución desarrolla programas de fiscalización	X		X		X		
8	La institución realiza campañas informativas sobre fiscalización preventiva	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN INSPECCIÓN TRIBUTARIA</b>								
9	La institución desarrolla programas de fiscalización	X		X		X		
10	La institución realiza inspecciones de los predios	X		X		X		
11	La institución implementa procedimientos de supervisión sobre el cumplimiento de las obligaciones tributarias	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN CONTROL DE OBLIGACIONES</b>								
12	La institución realiza el empadronamiento para controlar las obligaciones tributarias	X		X		X		
13	La institución realiza el procedimiento para el desmembramiento de los predios para incrementar la recaudación	X		X		X		
14	La institución realiza la actualización del plano catastral para mejorar la recaudación	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN SANCIONES TRIBUTARIAS</b>								
15	La institución implementa el interés moratorio para incrementar la recaudación	X		X		X		
16	La institución inicia la cobranza coactiva a los contribuyentes deudores	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** EXISTE SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

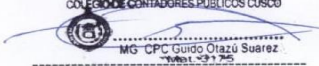
**Apellidos y nombres del juez validador:** MG. CPC. OTAZU SUÁREZ, GUIDO

**DNI:** 42301407

**Especialidad del validador:** MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

COLECCIÓN DE CONTADORES PÚBLICOS CUSCO  
  
 MG. CPC. Guido Otazu Suarez  
 DNI: 42301407

21 de octubre del 2022

**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE  
LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO</b>								
1	Se realizan diagnósticos situacionales para obtener información sobre la situación de la institución.	X		X		X		
2	Se efectúan análisis de puestos de trabajo según las necesidades ya sea por tipo de proyecto o cargo a desempeñar.	X		X		X		
3	Se Actualiza permanentemente el sistema de información de personal	X		X		X		
4	Se capacita constantemente al personal para que se mantenga actualizado	X		X		X		
5	Las capacitaciones que se realizan ayudan a mejorar el nivel de competencia del trabajador.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN SELECCIÓN</b>								
6	Se realizan oportunamente las pruebas de selección de personal.							
7	Las Requisitos son obligatorios para las pruebas de selección de los puestos de trabajo.	X		X		X		
8	Las entrevistas de selección de personal están estructuradas para la selección del mejor candidato	X		X		X		
9	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal para el puesto de trabajo	X		X		X		
10	En la selección de personal se considera que el trabajador debe estar bien capacitado	X		X		X		
11	Considera Ud. que los datos que especifiquen en el curriculum vitae es importantes para seleccionar al trabajador	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN INCORPORACIÓN</b>								
12	Se realizan procesos de inducción o adecuación al cargo antes de empezar las labores cotidianas.	X		X		X		
13	Se realiza Ayuda profesional para desarrollar capacidades en resolución de problemas.	X		X		X		



14	Se comunica al nuevo personal el cómo será evaluado en cuanto a su desempeño laboral.	X		X		X		
15	En cada incorporación se realiza la presentación del personal.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Ninguna**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**  
**No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **Carlos Alberto Valencia Martínez**  
DNI: **29595605**

Especialidad del validador: **Metodólogo**

**22 de octubre del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Anexo 4: Consentimiento o asentimiento informado UCV

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022

**Investigador (a):** Huillca Tumpay, Jenny

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la presente investigación titulada: Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022; la cual tiene como objetivo de la investigación: Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022. Esta investigación es desarrollada por un estudiante del Postgrado: Maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima-Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del contexto de investigación

#### **Impacto del problema de la investigación.**

Al mejorar la Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022, basado en hallazgos, y cumplimiento de los objetivos, se podrá mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta para recolectar algunos datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la empresa textil. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, **por lo tanto, serán anónimas.**
3. Marque con una "X" donde corresponda:

Afirmo que soy mayor de edad: \_\_\_\_\_

Afirmo que soy Apoderado de paciente menor de 18 años: \_\_\_\_\_

y que acepto participar voluntariamente de este estudio.

4. Puedo realizar todas las preguntas que sean necesarias para aclarar mis dudas antes de decidir si deseo participar o no. También si luego de aceptar no deseo continuar con el cuestionario puede retirarse sin ningún problema.

5. Se me ha explicado, que el presente estudio, no ocasiona ningún riesgo físico ni mental para mi persona (ni para mi menor hijo de ser el caso), asimismo de existir preguntas que me generen incomodidad, estoy en la libertad de responderlas o no.
6. Haré manifiesto explícito si deseo o no, que los resultados de la investigación se me alcancen al término de la investigación. No recibiré ningún beneficio económico ni de otra índole. Soy consciente que este estudio no va a aportar a la salud individual de mi persona (o de mi menor hijo de ser el caso), sin embargo, los resultados podrán convertirse en beneficio público de los usuarios de consulta externa del nosocomio.
7. Los datos recolectados **son anónimos y no podrán identificar al participante**. Soy asimismo consciente que la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito externo a esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. **Una vez transcritas las entrevistas, se destruirán.**

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Huillca Tumpay, Jenny. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es encontrar ¿En qué medida Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en un Municipio de Cusco, 2022?; me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del estudio. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar Huillca Tumpay, Jenny al teléfono 949300011

#### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

## Otros anexos

### Anexo 5: Matriz de consistencia

Título: Gestión del Talento Humano en la Recaudación y Fiscalización Tributaria del Impuesto Predial en la municipalidad de Santa Ana, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Existe relación entre la gestión del talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Atraer talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidad</li> <li>- Salarios</li> <li>- Colaboradores de la empresa exitosos en su área</li> <li>- Características de la empresa y condiciones del trabajo</li> <li>- La marca de la empresa</li> </ul>	1, 2, 3, 4	Siempre =5 Casi siempre=4 A veces = 3 Casi nunca =2 Nunca=1	Ordinal
¿De qué manera se relaciona atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?	Establecer la relaciona entre atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Existe relación entre atraer talento humano con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Proceso de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis del puesto</li> <li>- Formulación de la oferta laboral</li> <li>- Verificación de currículos</li> </ul>	5, 6, 7, 8		
¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?	Establecer la relaciona entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Existe relación entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Etapa de Selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Test por objetivos</li> <li>- Test de personalidad</li> <li>- Entrevista</li> </ul>	9, 10, 11, 12		
¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?	Establecer la relaciona entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Existe relación entre el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Contratación e inducción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato</li> <li>- Proceso de inducción</li> <li>- Capacitación</li> </ul>	13, 14, 15, 16		
¿De qué manera se relaciona el proceso de reclutamiento con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?	Establecer la relaciona entre la	Existe relación entre la etapa					



			<b>Variable 2:</b> Recaudación y Fiscalización Tributaria				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
relaciona la etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco 2022?	etapa de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	de selección con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Ampliación de la base tributaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de omisos</li> <li>- Identificación de sub valuadores</li> </ul>	17, 18	Siempre =5 Casi siempre=4 A veces = 3 Casi nunca =2 Nunca=1	Ordinal
¿De qué manera se relaciona la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022?	Establecer la relaciona entre la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Existe relación entre la contratación e inducción con la recaudación y fiscalización tributaria del impuesto predial en un municipio de Cusco, 2022	Incremento de los niveles de recaudación del impuesto predial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación de nuevos contribuyentes</li> <li>- Identificación de mayores áreas construidas de predios</li> </ul>	19,20		
			Maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre obligaciones tributarias no declaradas</li> <li>- Información de sanciones por no cumplir las obligaciones</li> </ul>	21, 22		
			Generación de la percepción de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programas de fiscalización</li> <li>- Campañas de difusión e información</li> </ul>	23, 24		
			Inspección tributaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Informe de inspección</li> </ul>	25, 26, 27		

			Control de obligaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empadronamiento</li> <li>- Desmembramiento de la propiedad</li> <li>- Actualización plano catastral</li> </ul>	28, 29, 30		
			Sanciones tributarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interese moratorios</li> <li>- Cobranza coactiva</li> </ul>	31, 32		
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
Enfoque Cuantitativo Tipo: Básica Método: Descriptivo relacional Diseño: No Experimental		Población: 50 trabajadores de la municipalidad Muestra: 50 trabajadores de la municipalidad		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Estadística Descriptiva Estadística Inferencial:	

## Anexo 6: Valides de juicio de expertos

### Validez por juicio de expertos

Grado académico	Nombre	Dictamen
Maestro en Administración mención en gestión Pública y Desarrollo empresarial	Guido Otazu Suarez	Aplicable
Maestro en Administración Mención Gestión Pública y Desarrollo Empresarial	Yenny Araseli Yépez Cajigas	Aplicable
Maestro en Docencia Universitaria- Metodólogo	Carlos Alberto Valencia Martínez	Aplicable

### Interpretación del coeficiente alfa Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 - 0.20	Muy baja
0.2 -0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderada
0.61 - 0.80	Alta
0.8 – 1.00	Muy alta

*Cronbach de las dimensiones*

<b>Dimensiones</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Valores validos</b>
Atraer talento humano	0.898	4
Proceso de reclutamiento, Etapa de Selección y Contratación e inducción	0.903	4
Etapa de Selección	0.869	4
Contratación e inducción	0.886	4
Ampliación de la base tributaria, , ,	0.898	2
Incremento de los niveles de recaudación del impuesto predial	0.893	2
Incremento de los niveles de recaudación del impuesto predial	0.879	2
Maximización del cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias	0.806	2
Generación de la percepción de riesgo	0.848	2
Inspección tributaria	0.913	3
Control de obligaciones y	0.899	3
Sanciones tributarias	0.798	2

**Baremación**

	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>		
	Bajo	Medio	Alto
<b>Gestión del talento humano</b>	[16 - 37]	[38 - 59]	[60 - 80]
Atraer talento humano	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Proceso de reclutamiento	[4 - 9]	[10 - 15]	[16 - 20]
Etapa de Selección	[5 - 11]	[12 - 18]	[19 - 25]
Contratación e inducción	[3 - 7]	[8 - 11]	[12 - 15]

### Grado de relación según coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -1.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy baja
+0.11 a +0.50	Correlación positiva baja
+0.51 a +0.75 +0.76 a	Correlación positiva moderada
+0.90	Correlación positiva alta
+0.91 a +1.00	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998